

Je suis licencié

Votre employeur vous licencie après plusieurs années de service. Doit-il vous verser une indemnité à titre de délai-congé raisonnable ? Si oui, comment déterminer le montant auquel vous avez droit ?

LES FAITS

Un salarié est licencié le 3 janvier 1996 après avoir travaillé 17 ans pour son employeur à titre de représentant aux ventes. L'employeur a dû, en raison de pertes importantes, abolir 16 postes de représentants au Québec. Ce dernier lui offre une indemnité à titre de délai-congé de 17 semaines. Le salarié, jugeant ce montant déraisonnable et insuffisant, réclame un délai-congé de deux ans, soit plus d'un mois en indemnités par année de service. Pour appuyer sa réclamation, il base son argumentation sur son âge, (50 ans), le nombre d'année de service et la difficulté à se trouver un autre emploi comparable. De son côté, l'employeur indique que les 17 semaines offertes sont tout à fait raisonnables et que c'est l'indemnité versée à tous ses représentants des ventes licenciés.

LE LITIGE

Est-ce que les 17 semaines d'indemnités à titre de délai - congé peuvent être jugées raisonnables dans les circonstances ?

LA DÉCISION

L'action est accueillie en partie.

LES MOTIFS

Tout d'abord, la *Loi sur les normes du travail* prévoit qu'un avis minimal de 8 semaines doit être donné à un employé

qui justifie d'au moins 10 ans de service continu et que s'il n'y a pas d'avis, une indemnité équivalente à ce nombre de semaines doit être versée au salarié. Le *Code civil du Québec* offre aussi une protection en indiquant que chaque partie à un contrat de travail doit donner un délai - congé à l'autre si elle veut y mettre fin. Il est aussi affirmé que ce délai doit être raisonnable et qu'il doit tenir compte, entre autre, de la nature de l'emploi, des circonstances particulières dans lesquelles il s'exerce et de la durée de la prestation de travail. De plus, il est reconnu par la jurisprudence que pour déterminer le montant de l'indemnité, il faut aussi tenir compte de la nature et de l'importance des fonctions du salarié, du fait qu'il y a eu abandon d'un autre emploi pour acquérir celui-ci, de l'âge du salarié, de son expérience, de la facilité ou de la difficulté à se trouver un autre emploi ainsi que de l'existence d'un motif sérieux de congédiement.

Dans son jugement, le juge Jacques tente de déterminer l'indemnité de délai-congé qui serait raisonnable dans les circonstances. Il base son argumentation sur différents critères. Premièrement, en raison des pertes importantes subites par l'entreprise, cette dernière était en droit de mettre fin à l'emploi de son employé mais devait lui verser une indemnité de délai-congé raisonnable. Deuxièmement, l'employé a donné 17 ans de ses années productives. Il se re-

Le jugement dont il est question dans cette chronique a été rendu en fonction des éléments de preuves soumis au tribunal. Chaque situation est particulière. Dans le doute, nous vous suggérons de consulter un avocat de l'aide juridique.

Pour nous joindre

Commission
des services juridiques
2, Complexe Desjardins
Tour de l'Est, bureau 1404
C.P. 123, Succursale Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1B3

Téléphone : 514 873-3562
Télécopieur : 514 873-8762
www.csj.qc.ca

*Les renseignements fournis dans le présent document ne constituent pas une interprétation juridique.



L'AIDE JURIDIQUE :
UN RÉSEAU AU SERVICE DES GENS
www.csj.qc.ca

Chronique* juridique

Vol. 1

Numéro 16

Octobre 2008

Je suis licencié (suite)

trouve sans emploi à 50 ans alors qu'il y a une réorganisation dans son secteur d'expertise et qu'il est très difficile de se retrouver un autre emploi comparable. Troisièmement, la preuve révèle qu'effectivement l'individu a eu de la difficulté à se trouver un emploi malgré ses efforts. Finalement, il a été établi qu'il n'était pas un employé cadre ou de haut niveau mais qu'il exerçait tout de même des responsabilités de niveau intermédiaire au sein de l'entreprise.

À la lumière de ces informations, le juge en vient à la conclusion que l'indemnité minimale prévue dans la *Loi sur les normes du travail* ainsi que l'offre de l'employeur ne sont pas suffisantes. Il estime que le salarié aurait dû recevoir un préavis équivalent à deux semaines de salaire par année de services, c'est-à-dire 34 semaines de salaire équivalant à un montant de 18 681 \$.

**La Loi
sur les normes du travail
prévoit qu'un avis
minimal de 8 semaines
doit être donné à un
employé qui justifie
d'au moins 10 ans de
service continu et
que s'il n'y a pas d'avis,
une indemnité
équivalente à ce nombre
de semaines doit être
versée au salarié.**

Le jugement dont il est question dans cette chronique a été rendu en fonction des éléments de preuves soumis au tribunal. Chaque situation est particulière. Dans le doute, nous vous suggérons de consulter un avocat de l'aide juridique.

Pour nous joindre

Commission
des services juridiques
2, Complexe Desjardins
Tour de l'Est, bureau 1404
C.P. 123, Succursale Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1B3

Téléphone : 514 873-3562

Télécopieur : 514 873-8762

www.csj.qc.ca

Références

Gagné c. Aliments Culinar Inc., (11 janvier 2005), Québec
200-17-002779-023, J.E. 2005-323.

Code civil du Québec, L.Q. 1991, c. 64, art. 2091.

Loi sur les normes du travail, L.R.Q., chapitre N-1.1, art.82, 83.

*Les renseignements fournis dans le présent document ne constituent pas une interprétation juridique.



